

IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE LIDERAZGO. LA EXPERIENCIA DE BIZITEGI. AITOR GAZTELUITURRI.



La Implementación de un modelo de liderazgo en la organización.

Habremos oído hablar de diferentes modelos de liderazgo: dirección por corrección, por control, por objetivos, liderazgo orientado a resultados, o a personas, liderazgo transformacional, etc... Diferentes conceptos con múltiples aristas en cuanto a la forma de enfocar cada uno de ellos. Sin recetas únicas para ser aplicados en ninguno de los casos.

Quizá el último concepto, el del liderazgo transformacional, es el que todo el mundo asimila como el “correcto” hoy en día. Sin embargo este concepto tan universalmente aceptado hoy, también puede recoger aspectos de los anteriormente mencionados. Hacia donde enfoquemos nuestro “navegador” del liderazgo dependerá del territorio donde nos movamos y a dónde queramos llegar. Sin embargo hay una idea que debe ser transversal a todo el proceso de trabajo en torno al liderazgo que se quiera desarrollar en una entidad:

El liderazgo trata de **relaciones personales**, casi todas ellas con un componente de ayuda mutua importante entre el propio líder y el resto de las personas. Sin embargo, parece obvio que el peso de la ayuda bascula principalmente en el líder. Y esta debe pivotar sobre 3 ejes que garanticen esa relación de ayuda: coherencia, empatía y aceptación de la otra persona.

Descartada una receta mágica y standard sobre la cantidad de cada uno de los ingredientes del liderazgo que nos van a llevar al éxito en la implantación de nuestro modelo, nos atrevemos a identificar unas claves y unos pasos a dar para implementar el modelo de liderazgo y que seguro maximizarán las oportunidades de éxito,

El liderazgo trata de **relaciones personales**, casi todas ellas con un componente de ayuda mutua importante entre el propio líder y el resto de las personas.

Pasos y claves para la implementación del modelo de liderazgo.

Claves	Pasos
<p><u>Consenso sobre el liderazgo a implantar:</u> El modelo de liderazgo por el que se quiere apostar debe ser algo estratégico y por lo tanto trabajado y consensado al menos en el equipo directivo.</p>	<p>Paso 1: Trabaja en aquellos estamentos que consideres oportuno el modelo de liderazgo que crees mejor se adapta a la organización en el momento actual (el nivel de participación y de representatividad en ese equipo de trabajo dependerá del nivel de madurez de la organización y de los equipos).</p>
<p><u>Despliegue del liderazgo por inducción:</u> Nuestro modelo de liderazgo con las personas trabajadoras también requiere cocinarlo a fuego lento y respetando nuestro modelo de liderazgo anterior, ya que sería el que mejor daba respuesta en ese momento. Por lo tanto para que la plantilla de una organización asuma cualquier patrón de comportamiento como suyo y se muestre permeable a un determinado tipo de liderazgo este debe desplegarse y ser asimilado de forma inductiva, o sea, por imitación. Para ello, debe haber unos líderes referentes que sirvan como tarjeta de visita y ejerzan ese tipo de liderazgo de una forma exitosa y con impacto en las personas previo al despliegue en toda la organización.</p>	<p>Paso 2: Apoya, forma e implanta figuras de liderazgo que respondan a un modelo de liderazgo consensado (al menos) por el equipo directivo.</p>
<p><u>Conectividad de la persona líder con el resto de personas del equipo:</u> Un buen liderazgo debe ser construido desde la humildad, transparencia, sinceridad y en continuo crecimiento con el equipo. Así se deben promover espacios abiertos de participación y herramientas con las que la persona líder se exponga a su equipo, a sus semejantes y a sus líderes superiores y se generen espacios de retroalimentación entre todos ellos y la persona líder.</p>	<p>Paso 3: Crea espacios de participación que retroalimenten a la persona líder, y la hagan crecer junto al equipo en torno a un modelo de liderazgo compartido. Estos espacios se deben apoyar sobre herramientas concretas: cuestionarios de liderazgo, autoevaluaciones, evaluaciones cruzadas, evaluaciones 360%,etc.</p>
<p><u>Los y las líderes deben convertirse en los propios protagonistas de su proceso:</u> En continuo contraste con las personas que influyen a la persona líder y con las personas sobre las que esta ejerce un ámbito de influencia, debe ser el propio líder o la lideresa los que principalmente definan sus</p>	<p>Paso 4: Crea un plan de liderazgo desplegado entre todas las personas líderes que incluya planes de acción a desarrollar por cada una de las personas líderes. Este plan deberá ser revisado anualmente.</p>

necesidades y construya su itinerario de desarrollo.

Apoyo organizativo: En la implementación de un modelo de liderazgo, como apuesta estratégica que es, la entidad debe poner al alcance de las personas todos los recursos que apoyen a los líderes en este reto profesional

Paso 5: La organización debe potenciar espacios formativos y de acompañamiento a la carta ya sean internos o externos que apoyen el plan de liderazgo global de la entidad y acompañen a cada líder en particular.

Gehiago sakontzeko / Para profundizar

C.Hunter, J. “La paradoja: un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo” Ed. Empresa Activa, 2002

Euskalit “Los 12 desafíos: herramienta para la evaluación del liderazgo”. Ed. Euskalit. Documento digital disponible en: http://www.portalcalidad.com/docs/185-los_12_desafios_herramienta_evaluacion_del_liderazgo

Carl R. Rogers “El proceso de convertirse en persona” Ed. Paidós. Madrid, 2000.

Asociación Bizitegi “Plan de liderazgo”

Actividades relacionadas

BOLUNTA, Formación: LÍDERES QUE APRENDEN EN EQUIPO

Fecha: del 09/11/2012 al 10/11/2012

http://www.bolunta.org/docs/foro2012/formacion_abierta.pdf

ESADE: Curso LIDERAZGO E INNOVACIÓN EN LAS ONG

Fecha: del 16/10/2012 al 09/05/2013

<http://www.esade.edu/isocial/modules.php?name=news&idnew=640&idissue=82&newlang=spanish>

Otras actividades del OTSBizkaia

FUNDACIÓN LUIS VIVES en colaboración con el OTSBIZKAIA, SEMINARIO SOBRE EL ANUARIO DEL TERCER SECTOR 2012 en Bilbao. Reto: “Competitividad con respecto al sector privado”.

En torno a la próxima presentación el 18 de diciembre en Madrid del Anuario 2012, elaborado por la Fundación Luis Vives. En este marco se van a celebrar nueve seminarios previos a la presentación, para abordar diferentes retos a los que se enfrenta el sector. Desde el OTSBizkaia colaboramos en esta iniciativa.

Fecha: **12 de Noviembre**

Lugar de celebración: Salón de actos de **BOLUNTA** (Entrada por c/Zabalbide nº1). Casco Viejo, Bilbao

Más información e **INSCRIPCIONES** en la página de la fundación Luis vives: <http://www.fundacionluisvives.org/agenda/93972.html>

OTSBIZKAIA, GESTIONANDO EL CONOCIMIENTO PARA TRANSFORMAR LA REALIDAD: nuevos tiempos... nuevas formas...nuevas experiencias... en el Tercer Sector

Os proponemos una jornada en la que pretendemos, acotar el marco de reflexión a lo que entendemos por gestión del conocimiento (enfocado desde la perspectiva de las organizaciones no lucrativas); ofrecer experiencias significativas de nuestro ámbito más cercano; y finalmente facilitar un pequeño espacio de reflexión conjunta desde la práctica.

Contaremos entre otras con la ponencia principal de **ÁNGEL MESTRES**:

Director General de [Transit proyectos](#) y Presidente del Centro de Estudios y Proyectos Sociales. Consultor en Innovación Transferencia y Desarrollo. Coordinador Académico del máster de empresas e instituciones culturales d la UB. Ha dirigido proyectos y desarrollado docencia en numerosos países de Europa y Latinoamérica. Tiene amplia experiencia, participación y conocimiento de organizaciones del Tercer Sector con quienes ha desarrollado varias experiencias de contraste y formación en torno al tema de la gestión del conocimiento.



Lugar: **Bolunta**

Días: **19 de Noviembre**

Horario: **De 9:30 a 14:00.**

Contacto: Atn. Raúl Castillo. Tlf: 94.400.99.99

Inscripciones por e-mail a: promocion@3sbizkaia.org

Más información en: <http://www.3sbizkaia.org/Seminarios.aspx>

Imagen de jacqueline-w: <http://www.flickr.com/photos/jacqueline-w/45311499/>